

**Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kabupaten Flores Timur**

Analysis Of The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On The Performance Of Family Planning Woker (PKB) In Flores Timur District

**Gerterudis Lapan Balela**  
**gerterudisbalela@yahoo.co.id**

Program Pascasarjana Universitas Terbuka  
Graduate Studies Program Indonesia

**ABSTRAK**

Kinerja Birokrasi sering menjadi sorotan masyarakat. Kinerja Penyuluh lapangan keluarga berencana kabupaten Flores Timur masih menunjukkan kondisi kinerja yang belum optimal. Penelitian ini dilakukan untuk 1)memperoleh gambaran yang lebih rinci tentang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur.2) mengetahui adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur.3)mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur. Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja PKB Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja PKB. Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja PKB. Populasi penelitian adalah penyuluh keluarga Berencana (PKB) di Kabupaten Flores Timur berjumlah 33 orang, metode pengambilan sampel adalah studi populasi atau studi sensus Prosedur pengumpulan data adalah metode survey menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah :1)Secara keseluruhan persepsi responden atau capaian indikator terhadap ketiga variabel (motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja)adalah setuju/tinggi.2)Secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PKB kabupaten Flores Timur.3)Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PKB kabupaten Flores Timur. Sumbangan dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turun-naiknya kinerja PKB kabupaten Flores Timur hanya sebesar 29,9 %, sedangkan sisa sebesar 70,1 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Variabel lain seperti : Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); Faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelajaran); Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design).

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

## ABSTRACT

Performance of the bureaucracy often becomes the spotlight of society. The performance of family planning workers in Flores Timur District still showed far from satisfactory. The purpose of this study was : 1) to get a more detailed description about the motivation, job satisfaction and performance of the PKB bureaucracy in Flores Timur, 2) to know of any effect of motivation and job satisfaction on the performance of the PKB bureaucracy. The results of this study were : 1) in general the respondents perception of the three variables (work motivation, job satisfaction and performance) was very agreeable; 2) motivation alone has no effect on performance, while job satisfaction significantly affected the performance of family planning workers in Flores Timur. 3) taken together motivation and job satisfaction significantly affected the performance of family planning workers, 4) the contribution of motivation and job satisfaction towards worker performance amounted only to 29,9%, while the rest, 70,1% were contributed by other variables not involved in the study. Other variables such as : individual variables ( ability and expertise , background , demographics ) ; psychological variables ( perception , attitude , personality , learning ) ; organizational variables (resources , leadership , structure , job design ), may contribute to performance.

**Keywords :** *work motivation, job satisfaction and performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Salah satu persoalan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah sumberdaya manusia pada birokrasi Pemerintah. Kinerja Birokrasi sering menjadi sorotan dari masyarakat. Hal ini menjadi tantangan bagi birokrasi. Kinerja tersebut semakin penting dan mendesak sebagai dampak dari pergeseran paradigma manajemen Pemerintahan yang berawal dari “government” ke “governance” dengan tujuan utama untuk menciptakan “good governance” dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan public (Widodo, 2001:23)

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kabupaten Flores Timur dalam menjalankan tugasnya di lapangan mempunyai tenaga fungsional lapangan yakni Petugas Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PKB). Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Flores Timur berjumlah 33 orang yang tersebar pada 19 Kecamatan.

Sesuai Peraturan Bupati Flores Timur Nomor 6 tahun 2012 badan KB dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur melaksanakan fungsi : mengkoordinasi, membina dan mengarahkan penyelenggaraan tugas meliputi kesekretariatan, bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, bidang keluarga sejahtera, bidang advokasi dan informasi, bidang pemberdayaan perempuan dan bidang perlindungan anak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebagai pelaksana lapangan, maka PKB melaksanakan operasional tugas dan fungsi dari Bidang Keluarga Berencana di lapangan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing PKB diberikan target kinerja yang berbeda sesuai dengan kondisi daerah. Dari target yang diberikan maka tingkat

pencapaiannya sangat bervariasi, dimana pada kecamatan tertentu dapat mencapai atau bahkan melampaui target, sementara ada yang di bawah target dan ada yang sedang-sedang saja.

Kondisi ini sangat mempengaruhi Kinerja kerja dari organisasi Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur yang dapat digambarkan sebagai berikut :1) Cakupan AB (akseptor baru) yang mengalami peningkatan;2)Angka DO (drop out) akseptor KB dengan trend yang tidak menentu;3)Perserta Aktif (PA) dengan trend yang tidak menentu.

Dalam pelaksanaan tugas sering terdapat ketidakpuasan dari PKB baik terhadap atasan maupun rekan kerja karena merasa bosan dengan terus menerus bekerja di tempat yang sama. Di sisi lain tingkat pendapatan dan dukungan dana operasional yang cenderung berkurang dari tahun ke tahun semakin membuat ketidakpuasan PKB. PKB jarang bahkan hampir tidak pernah diberikan peluang untuk mengikuti pendidikan. Apalagi kondisi tersebut tidak didukung dengan motivasi dari pimpinan dan rekan kerja.

Belum optimalnya kinerja PKB di Kabupaten Flores Timurdisebabkan oleh berbagai faktor, namun yang diduga merupakan determinannya adalah kondisi kepuasan kerja dan kondisi motivasi pegawai. Kondisi kepuasan kerja sebagai PKB di Kabupaten Flores Timur, berdasarkan pengalaman dan pengamatan penulis selama beberapa tahun terakhir, menunjukkan gejala-gejala berikut: 1) PKB belum melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab;2) PKB belum dapat mengembangkan kemampuannya;3) PKB belum terampil dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya;4) PKB belum merasa bangga terhadap hasil pekerjaannya.

Kondisi motivasi PNS pada PKB di Kabupaten Flores, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pegawai, menunjukkan bahwa kantor belum menjadi tempat kerja yang menyenangkan karena sebageian besar mereka tidak memiliki ruang kerja di kecamatan, suasana kerja kurang kondusif bagi pengembangan karier pegawai, b. sentuhan- rohani jarang dilakukan, pegawai merasa kurang puas dengan hasil kerjanya, pegawai jarang memperoleh hadiah dan penghargaan, serta promosi dan kenaikan pangkat yang tidak tepat waktu. Fenomena lain yang juga sering nampak adalah kurangnya pembinaan terhadap pegawai yang bermasalah. Keseluruhan fenomena di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Keluarga Berencana Kabupaten Flores Timur”.

### **Perumusan Masalah**

Rumusan masalah spesifik dalam penelitian ini:1) Bagaimana gambaran tentang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur? 2) Apakah Motivasi dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan significant terhadap Kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur ? 3) Berapa besarkah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur ?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini: 1)Untuk memperoleh gambaran yang lebih rinci tentang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur; 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur; 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja PKB di Kabupaten Flores Timur.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Konsep kinerja

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Amstrong dan Baron (1998) dalam Sedarmayanti (2011:202) mengatakan : Kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Simanora, dalam Mangkunegara (2010:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor : 1)Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); 2) Faktor psikologi (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi); 3) Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design)

Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2012:10-11) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi, dimana kedua hal ini juga akan sangat mempengaruhi untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Wibowo (2007:87) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja/perilaku di tempat kerja. Kinerja dipengaruhi oleh: 1) Pengetahuan, kemampuan, dan sikap;2)Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan,dan gaya kepemimpinan.

Penilaian kinerja PNS di Indonesia sudah ditetapkan dalam aturan kepegawaian yang terangkum di dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) setiap pegawai.Sesuai namanya, DP3 merupakan suatu “daftar” yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 tahun.DP3 dibuat oleh pejabat penilai, yaitu atasan langsung PNS yang bersangkutan (Casmiwati, 2004:229). Ada pun beberapa unsur yang dinilai dalam DP3 : 1)Kesetiaan;2)Prestasi kerja; 3)Tanggung jawab; 4)Ketaatan;5)Kejujuran ;6) Kerjasama; 7) Prakarsa; 8) Kepemimpinan.

### Konsep motivasi

Konsep motivasi dari berbagai literatur seringkali ditekankan pada rangsangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam dirinya (motivasi intrinsik), maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Faktor intrinsik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan (energy) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, member kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan (Martoyo,2007:183).

Maslow, dalam Winardi (2001:13), memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi. Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal, merupakan kebutuhan yang paling imperative, tetapi secara psikologikal kebutuhan akan realisasi diri sangat penting bagi masing-masing individu.

Selain beberapa pandangan di atas, motivasi dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (1959) dalam Robbins (2006:10), meliputi :

1) Motivasi Instrinsik,

Indikatornya : a) Pimpinan menghargai bawahan sebagai unsur individu dalam melaksanakan kegiatan organisasi; b) Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan; c) Terampil dalam melaksanakan pekerjaan; d) Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

2) Motivasi Ekstrinsik,

Indikatornya : a) Bekerja menyatukan diri dengan sesama teman untuk mendukung kebijakan pimpinan tentang pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai; b) Cara pimpinan dalam memberikan penjelasan yang berhubungan dengan tugas; c) Hubungan antar pribadi baik dengan pimpinan maupun antar sesama pegawai menyenangkan; d) Merasa senang dengan kondisi kerja yang ada; e) Pimpinan memberikan kesejahteraan yang sesuai sebagai perangsang kerja.

### **Kepuasan kerja**

Koontz, O'Donnell, dan Weihrich (1994), dalam Sinambela (2012:256), menulis kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Sedangkan Michell dan Larson (1983) dalam Sinambela (2012:257) menambahkan bahwa setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu :

- 1) Bersumber dari factor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya pegawai;
- 2) Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan, karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Davis dan Newstrom (1998) dalam Sinambela (2012:256) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relative. Kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultur, aktualisasi diri, penghargaan dan suasana lingkungan. Kepuasan kerja dapat diberi makna sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuni (Danin, 2008 :218).

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Menurut Munandar (2001: 87): "Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*)". Selanjutnya menurut Munandar (2001:104) menyatakan "Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah".

### **Pengaruh kepuasan kerja dan kinerja**

Sinambela (2012:262) menulis bahwa menurut Robbins (2003:102) kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efeknya pada kinerja pegawai. Para peneliti telah mengenali kepentingan ini, sehingga kita mendapatkan banyak



studi yang dirancang untuk menilai dampak kepuasan pada produktivitas, kemangkiran dan keluarnya pegawai.

Robbins (2003:103) menjelaskan bahwa pegawai yang tidak puas boleh jadi adalah pegawai yang memproduksi tinggi, sedang atau rendah dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Hubungan kepuasan dengan kinerja pegawai lebih rumit ketimbang pernyataan sederhana bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja”.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja di samping faktor lainnya seperti hasil yang dicapai, dan motivasi kerja. Keempat faktor tersebut berhubungan antara satu dengan lainnya (Sinambela, 2012:10).

### **Hubungan antara kepuasan kerja, motivasi dan kinerja**

Winardi (2001:116-117) menulis tentang perluasan teori ekspektansi dari Vroom yang merupakan model diperluas dari Porter dan Lawler bahwa landasan persamaan kinerja dideterminasi oleh sifat-sifat individual, upaya kerja dan bantuan keorganisasian. Motivasi individual secara langsung mendeterminasi upaya kerja dan kunci ke arah motivasi adalah kemampuan sang manajer untuk menciptakan kerangka kerja yang secara positif bereaksi terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan individual.

Apabila sang individu mengharapkan imbalan-imbalan intrinsik untuk kinerjanya, maka motivasi akan terpengaruh secara langsung serta positif. Motivasi dapat pula terjadi, apabila kepuasan-kepuasan kerja timbul karena imbalan-imbalan intrinsik atau imbalan-imbalan ekstrinsik, yang dirasakan dialokasikan secara adil. Apabila muncul ketidakadilan negatif yang dirasakan, maka kepuasan akan rendah dan motivasi akan berkurang.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rumusan masalah deskriptif, dimana peneliti mendeskripsikan variabel penelitian kinerja petugas penyuluh lapangan keluarga berencana, dari sudut pokok kajian kepuasan kerja dan motivasi petugas penyuluh lapangan keluarga berencana. Yang dimaksud dengan metode kuantitatif dalam penelitian ini adalah berupaya menjelaskan pengaruh dan keterkaitan antara variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) dengan perhitungan statistik.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian dan sampel ini adalah petugas penyuluh lapangan keluarga berencana di kabupaten Flores Timur petugas penyuluh lapangan keluarga berencana yakni 33 PLKB yang tersebar pada 19 kecamatan.

Unit analisis penelitian ini adalah individu yang terdiri atas kinerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi dari petugas penyuluh lapangan keluarga berencana. Sehingga secara otomatis menjadi responden penelitian. Responden penelitian ini sebanyak 33 orang sekaligus merupakan sampel penelitian. atau studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2010 :173).

### Instrumen Penelitian

Data yang ingin dijangkau dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen kuesioner (*questionnaire*) dan wawancara terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*). Sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur-literatur yang terikat dengan kajian penelitian. Data sekunder ini dijangkau dengan menggunakan instrumen pedoman *review* dokumen (*document review*). Instrumen yang akan diuji pada penelitian ini adalah : 1) Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja; 2) Instrumen untuk mengukur motivasi kerja; 3) Instrumen untuk mengukur kinerja petugas; 4) Instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas

Instrumen untuk mengungkapkan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja PKB, variabel motivasi terhadap kinerja PKB. Bentuk instrumen adalah *rating scale*.

### Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey adalah metode penelitian yang menggunakan instrumen kuesioner sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data. Untuk melengkapi data yang dijangkau melalui kuesioner maka peneliti juga menggunakan teknik wawancara dan telaahan dokumen.

Untuk ketepatan pernyataan agar data yang terkumpul mengarah tepat pada model maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilaksanakan pada tanggal 10 Mei 2013 terhadap 10 responden di luar subyek penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner. Dalam uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dinyatakan valid karena *Correlation is significant at the 0,05 level* untuk masing-masing variabel. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner sehingga diketahui bahwa kuesioner tersebut reliabel atau handal. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas digunakan dengan pengukuran sekali saja (*one shot*). Hasil uji yang dilakukan menggambarkan bahwa variabel yang digunakan adalah reliabel atau handal, karena dari hasil uji untuk masing-masing variabel nilai *cronbach alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,968, variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0,886 dan nilai *cronbach alpha* untuk variabel kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,915.

### Metode Analisis Data

Analisis yang dipergunakan untuk mengolah data penelitian adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis menggunakan rumus-rumus statistik guna mencari hubungan (minor dan mayor) dan pengaruh antar variabel penelitian. Adapun tahapan analisis kuantitatif adalah : pertama, dengan memberikan kode-kode pada item pertanyaan (koding) beserta kategori penilaian pada masing-masing jawaban responden sehingga mempermudah dalam proses perhitungan dan penerapan rumus-rumus statistik; kedua, melakukan *decoding* dan memberi tafsiran dan analisis terhadap hasil perhitungan statistik dan hasil analisis kuantitatif.

#### 1) Teknik analisis deskriptif:

Untuk menggambarkan fenomena di lokasi penelitian dan menjawab masalah penelitian, maka peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif. Analisis ini dilakukan untuk menghitung tanggapan responden atau capaian indikator, dengan rumus capaian indikator (Riduwan, 2004:48)

$$CI = \frac{\sum JR}{SI} \times 100 \%$$

Dimana :

C I : Capaian Indikator

JR : Jumlah jawaban responden; dan

SI : Skor Ideal

Hasilnya akan dikategorikan dengan pembobotan sebagai berikut :

20 – 35,99 % : sangat tidak setuju/sangat rendah

36 – 51,99 % : tidak setuju/rendah

52 – 67,99 % : ragu-ragu/ agak rendah

68 – 83,99 % : setuju/tinggi

84 – 100 % : sangat setuju/sangat tinggi.

## 2) Teknik analisis inferensial:

Teknik analisis ini bertujuan untuk menganalisa atau mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Silalahi,2010:337) . Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16 rumus menu Analisye → regression -> linear

Dengan menggunakan program Statistical Package and Service Solution (SPSS) dengan menu Analisye → regression → linear -> statistic-> plot maka dapat dilakukan uji asumsi klasik.Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data-data yang digunakan dalam analisis regresi sudah memenuhi syarat-syarat, dengan demikian sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas dan uji normalitas serta uji linearitas.

Hasil analisis regresi linier berganda dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut (Riduwan,2009:284) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Variabel terikat, Kinerja Pegawai

a : konstanta;

b1 : koefisien regresi variabel bebas motivasi kerja (X1);

b2 : koefisien regresi variabel bebas kepuasan kerja

Untuk mengetahui pengaruh kedua variabel secara simultan dilakukan perhitungan untuk memperoleh koefisien determinasi, yakni dengan rumus :  $R^2$

$$R^2 = \frac{JKR}{JKT} \times 100 \%$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Determinasi

JKR = Jumlah kuadrat regresi

JKT = Jumlah kuadrat total



Untuk keperluan analisis statistik dari seluruh data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan bantuan *computer program SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 16.

Tingkat signifikansi, baik koefisien regresi maupun koefisien determinasi, akan dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1). Uji secara Parsial (Uji "t")

Uji parsial bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas Kepuasan kerja (X1), dan Motivasi (X2) secara partial terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), formula uji parsial menggunakan program SPSS versi 16.

Hipotesis dan Kaidah Pengambilan keputusan:

Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$ , artinya secara parsial masing-masing variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan kerja (X1), dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

$H_a : b_i \neq 0$ , artinya secara parsial masing-masing variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan kerja (X1), dan Motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Kaidah Pengambilan Keputusan:

Jika nilai signifikansi lebih besar dari alfa yang digunakan yaitu 5% atau (0.05), maka keputusannya adalah menerima Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan menolak Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), artinya secara partial semua variabel bebas (X) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0.05, maka keputusannya adalah menolak Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan menerima Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), artinya secara partial masing-masing variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2). Uji secara simultan (Uji "F"). Hipotesis uji simultan (uji F) adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan kerja (X1), Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

$H_a$  : minimal salah satu  $b_i \neq 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan kerja (X1), Motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan), berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

Kaidah Pengambilan Keputusan :

Jika nilai signifikansi lebih besar dari alfa yang digunakan yaitu 5% atau (0.05), maka keputusannya adalah menerima Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan menolak Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), artinya secara simultan semua variabel bebas mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari alfa yang digunakan yaitu 0.05, maka keputusannya adalah menolak Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan menerima Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ), artinya secara simultan semua variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Reformasi telah membuat perubahan paradigma dalam bidang pemerintahan dan pembangunan nasional, hal ini juga berdampak pada pembangunan Keluarga Berencana. Secara organisasi Fungsi Keluarga Berencana terus menerus mengalami pergeseran dari organisasi ke organisasi. Organisasi induk pada tingkat kabupaten dari tahun ke tahun juga bervariasi sebagai akibat dari restrukturisasi kelembagaan dalam otonomi daerah.

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Flores Timur merupakan sebuah lembaga teknis daerah yang terbentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten Flores Timur Nomor 16 Tahun 2011 tentang organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

### Hasil Analisis

#### 1. Analisa Statistik Deskriptif

Model deskriptif ditujukan untuk menjabarkan atau mendeskripsikan sebuah situasi atau serangkaian proses. Melalui analisis deskriptif, dapat disajikan gambaran umum variabel yang dapat diketahui berdasarkan distribusi frekuensi masing-masing item pertanyaan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner kepada 33 responden sesuai data hasil penelitian. Hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Capaian indikator Variabel Kinerja (Y), Capaian indikator Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Capaian indikator Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) adalah setuju/tinggi.

#### 2. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis secara statistik. Analisis ini dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis dengan melakukan uji asumsi klasik, sebagai berikut :

##### a. Uji Multicollinearitas

Korelasi antar variabel bebas di atas 0,90 menunjukkan adanya indikasi terjadi multikol antar variabel bebas (Ghozali dalam Tober, 2012 : 82) Hubungan korelasi di antara variabel bebas cukup rendah, yaitu antara variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dengan variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,463. Korelasi antar variabel bebas di bawah 0,90 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model penelitian ini.

##### b. Uji heterokedastisitas

Hasil analisis data pada grafik scatter plot menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun di bawah titik nol. Dengan demikian, maka dapat dipastikan bahwa data-data hasil penelitian ini tidak heterokedastisitas.

##### c. Uji Normalitas

Hasil analisis data menunjukkan grafik histogram maupun grafik normal P-Plot menunjukkan data umumnya menyebar secara normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis dalam model ini dengan menggunakan analisis regresi dapat dibenarkan, sehingga dapat digunakan untuk meramal nilai variabel terikat jika terjadi perubahan variabel bebas.

d. Uji Linearitas

Pada grafik normal P-Plot of regression standardized residu, terlihat titik-titik (data) di sekitar garis lurus dan cenderung membentuk garis lurus (linear), sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan linearitas telah terpenuhi. Dengan demikian karena persyaratan linearitas telah dapat dipenuhi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan variabel bebasnya.

3. Analisa Regresi Linear

Hasil analisa regresi linear berganda :

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 30,503 + 0,441X_1 + 0,459X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Konstanta  $a$  : 30,503, angka atau konstanta ini dapat dijelaskan bahwa jika semua variabel bebas yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) diasumsikan konstan atau perubahannya sama dengan nol, maka kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur sebesar 30,503. Koefisien ini dapat diinterpretasikan bahwa tanpa kedua variabel bebas yang ada dalam model penelitian ini, maka kinerja penyuluh dapat dikatakan rendah.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan atau tetap, maka jika terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan mengakibatkan terjadi kenaikan pada variabel kinerja penyuluh keluarga berencana Kabupaten Flores Timur sebesar 0,441. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel motivasi kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja penyuluh sebesar 0,441. Dengan demikian jika motivasi kerja dari seorang penyuluh semakin tinggi, maka kinerja juga semakin baik. Demikian juga sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah maka kinerja penyuluh juga semakin menurun.
- 3) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dianggap konstan atau tetap, maka jika terjadi kenaikan pada variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan mengakibatkan terjadi kenaikan pada variabel kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur sebesar 0,459. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan akan mengakibatkan penurunan pada variabel kinerja penyuluh sebesar 0,459. Dengan demikian jika kepuasan kerja dari seorang penyuluh semakin tinggi, maka kinerja juga semakin baik. Demikian juga sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah maka kinerja penyuluh juga semakin menurun.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,299 yang berarti bahwa kontribusi atau sumbangan variabel bebas dalam penelitian ini yakni motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja hanya sebesar 29,9 %, sedangkan sisanya sebesar 70,1 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan uji statistik, baik uji secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial (sendiri-sendiri). Berdasarkan perhitungan ANOVA menunjukkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Penyuluh Keluarga Berencana. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6,397 pada tingkat kesalahan 5 %. Untuk menentukan signifikan tidaknya uji F ini dapat juga dilihat dari perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh dengan tingkat alfa yang digunakan (0,05), dimana nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari alfa 0,05 (alfa 5%) karena itu keputusannya adalah menerima Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) dan menolak Hipotesis Nol ( $H_0$ ), artinya secara bersama-sama semua variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

b. Uji hipotesis secara parsial (Uji t)

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, maka dapat dilakukan uji pengaruh secara parsial (uji t) untuk masing-masing variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur. Kedua variabel bebas yang mempengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur sebagai berikut :

1) Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) :

Hasil uji statistik variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,467 dengan nilai signifikansi sebesar 0,153 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 atau (5 %), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternative ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

2) Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) :

Hasil uji statistik variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,213 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 atau 5 %, maka keputusannya adalah menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

## Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur, karena ditunjukkan dari nilai signifikan sebesar 0,153. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja tidak memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja penyuluh keluarga berencana.

Walaupun hasil deskripsi penilaian penyuluh keluarga berencana menunjukkan nilai total capaian indikator untuk pertanyaan variabel motivasi pada angka 80,4 atau kategori setuju/tinggi. Hal ini berarti penyuluh keluarga berencana setuju dengan motivasi kerja, akan tetapi pengaruhnya tidak nyata.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur, yang ditunjukkan dari nilai signifikan sebesar 0,035. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja penyuluh keluarga berencana, yaitu bila kepuasan kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

Hal tersebut juga didukung oleh hasil deskripsi penilaian penyuluh keluarga berencana yang menunjukkan nilai total capaian indikator untuk variabel kepuasan kerja pada angka 78,5 atau kategori setuju. Ini berarti penyuluh keluarga berencana setuju terhadap penilaian tentang kepuasan kerja.

Secara empirik, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur dalam melaksanakan tugas-tugasnya berkinerja baik karena kepuasan kerjanya terpenuhi.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,005 berarti nilai  $\text{sig} < \alpha$  atau  $0,005 < 0,05$ . Karena nilai  $\text{sig} < \alpha$  maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja penyuluh keluarga berencana). Hal ini menunjukkan bahwa jika semua factor variabel bebas ditingkatkan secara bersama-sama akan mempengaruhi kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

Secara empirik, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa jika setiap masing-masing faktor saja secara terpisah maka ada faktor tertentu (motivasi kerja) kurang memberikan dukungan terhadap kinerja, sehingga diharapkan bahwa motivasi kerja dengan didukung oleh kepuasan kerja secara bersama-sama akan lebih mempengaruhi kinerja, walaupun berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sumbangan variabel bebas dalam penelitian ini yakni motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja hanya sebesar 29,9 % sedangkan sisanya sebesar 70,1 % dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Sisa 70,1 % berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur lebih dominan didukung oleh faktor kepemimpinan, dimana diharapkan agar pemimpin bisa menjadi motivator, distributor dan dapat mengayomi. Faktor lain yang menunjang terhadap peningkatan kinerja berdasarkan hasil wawancara adalah dukungan dana dalam pelaksanaan program. Hal ini sejalan dengan pendapat Simanora, dalam Mangkunegara (2010:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor :

1. Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi)
2. Faktor psikologi (*persepsi, attitude, personality*, pembelajaran, motivasi)



## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Secara keseluruhan persepsi responden atau capaian indikator terhadap ketiga variabel (motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja) adalah setuju/tinggi.
- 2) Secara parsial Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.
- 3) Secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur.

Sumbangan dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turun-naiknya kinerja penyuluh keluarga berencana kabupaten Flores Timur hanya sebesar 29,9 %, sedangkan sisa sebesar 70,1 % disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. *Variabel lain seperti : Faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi); Faktor psikologi (persepsi, attitude, personality, pembelajaran); Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, struktur, job design)*

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Danin, Sudarwan, (2008), *Kinerja Staf dan Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo, Susilo, (2007), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., (2006), *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sinambela, Lilian Poltak. (2012), *Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*, Radja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi, (2001), *Motivasi Permotivasi dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta